EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 8.5.2026.
COM(2026) 261 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

saskaņā ar 27. pantu Direktīvā 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā

I. IEVADS

ES sezonālā ekonomika ir nozīmīgs un apjomīgs izaugsmes virzītājspēks dažādās nozarēs, kas ir stratēģiski svarīgas gan ES ekonomikai kopumā, gan konkurētspējai. Galvenās sezonālās nozares ES ir lauksaimniecība un dārzkopība, tūrisms, kā arī viesnīcu, restorānu un sabiedriskās ēdināšanas (*HORECA*) nozare, un mazākā mērā pārtikas pārstrāde un būvniecība. 2024. gadā ES lauksaimniecības nozare radīja bruto pievienoto vērtību 228,6 miljardu EUR apmērā (aptuveni 1,2 % no ES IKP) un lauksaimniecības produkciju 531,9 miljardu EUR apmērā, savukārt agropārtikas eksports sasniedza 235,4 miljardus EUR[1]. Tiek lēsts, ka tūrisma nozares, tai skaitā izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi, veido aptuveni 5 % no ES bruto pievienotās vērtības[2]. Daudzas no šīm nozarēm ir strukturāli atkarīgas no sezonālā darba, kur darbaspēka pieprasījums noteiktos gada periodos sasniedz augstāko līmeni.

Lai gan sezonālās nozares un sezonas darba apjoms ES atšķiras, visām dalībvalstīm ir strukturāla vajadzība pēc sezonas darbiniekiem. Aptuvenas aplēses liecina, ka visā ES katru gadu ir vajadzīgi 2,5[3]–4[4] miljoni sezonas darbinieku. Pašu valstu valstspiederīgie veido lielāko sezonas darbinieku grupu, taču viņu skaits pastāvīgi samazinās.

Demogrāfiskās pārmaiņas, lauku iedzīvotāju skaita samazināšanās un pastāvīgais darbaspēka trūkums palielina pieprasījumu pēc mobiliem ES sezonas darbiniekiem (kuri pārvietojas no vienas ES valsts uz citu sezonas darba nolūkos) un darba ņēmējiem no trešām valstīm, lai nodrošinātu ražošanu un pakalpojumus sezonālajās nozarēs. Saskaņā ar 2021. gada aplēsēm ES katru gadu vairāk nekā 420 000 trešo valstu valstspiederīgo veic sezonas darbu lauksaimniecībā vien[5]. 2023. gadā 9 % no tūrisma nozares darbaspēka veidoja trešo valstu valstspiederīgie[6].

Sezonas darbs rada īpašas problēmas, kas saistītas ar paaugstinātu neaizsargātību un noteikumu izpildes panākšanas riskiem. To nosaka vairāku faktoru kombinācija, proti, pagaidu un fiziski smagi darba pienākumi, garas darba stundas maksimumslodzes periodos, salīdzinoši zems atalgojums, nedrošība par darbu un attālas darbvietas. Darbinieku ierobežotā spēja aizstāvēt savas intereses, grūtības veikt pārbaudes attālos lauku apvidos un sīvā konkurence, kas var veicināt darbaspēka izmaksu samazināšanos, vēl vairāk palielina sezonas darbinieku neaizsargātību un ekspluatācijas riskus. Sezonālajās nozarēs nodarbinātie trešo valstu valstspiederīgie ir pakļauti

---

1 *Eurostat,* *Performance of the agricultural sector – Statistics Explained – Eurostat*.

2 *Eurostat,* *Tourism statistics – expenditure – Statistics Explained – Eurostat* (4,5 % 2019. gadā); *Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes | European Newsroom* (5,1%).

3 Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK), "Datu vākšana par sezonas darbinieku sociālās aizsardzības stāvokli lauksaimniecības un pārtikas nozarē ES dalībvalstīs pēc Covid-19", 2023.

4 Eiropas Pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma nozaru arodbiedrību federācija (*EFFAT*), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality*, 2024.

5 EESK, 3. zemsvītras piezīme, 18. lpp.

6 Izmitināšanas pakalpojumu nozarē, kurā 2021. gadā strādāja 2,1 miljons darba ņēmēju, trešo valstu valstspiederīgie 2023. gadā veidoja 11 % no darbaspēka, *Tourism industries – employment – Statistics Explained – Eurostat*. 2022. gadā tie veidoja aptuveni 12,6 % no *HORECA* nozares darbaspēka ES, Eiropas Darba iestāde (*ELA*), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility*, 37. lpp. Tomēr trešo valstu sezonas darbinieku skaits šajā nozarē nav zināms.

lielākam riskam nekā ES valstspiederīgie, saskaroties ar grūtībām attiecībā uz piekļuvi pienācīgam mājoklim, veselības aprūpei, kā arī noteiktām sociālā nodrošinājuma daļām. Intersekcionālā diskriminācija var palielināt šos riskus. Īstermiņa līgumi, atkarība no viena darba devēja, ierobežota piekļuve informācijai un atbalstam, kā arī bailes no nelabvēlīgām sekām, ziņojot par pārkāpumiem[7], ietekmē viņu spēju aizstāvēt savas tiesības un pieprasīt tiesisko aizsardzību. Sezonas darbinieki ir arī vairāk pakļauti riskam kļūt par cilvēku tirdzniecības upuriem darbaspēka ekspluatācijas nolūkā, kas pēdējos gados[8] ir ievērojami palielinājusies, it īpaši tādās augsta riska nozarēs kā lauksaimniecība, pārtikas pārstrāde, viesmīlība, transports, loģistika un būvniecība.

Pirms Sezonas darbinieku direktīvas[9] ("direktīva") pieņemšanas valstu noteikumi un aizsardzības standarti bija sadrumstaloti, savukārt definīcijas, uzņemšanas kritēriji, uzturēšanās ilgums, procedūras un tiesības dažādās valstīs ievērojami atšķīrās. Vairākās dalībvalstīs sezonālās nozares tika saistītas ar nelegālu nodarbinātību, atļautā uzturēšanās termiņa pārsniegšanu un sliktiem darba un dzīves apstākļiem.

Direktīva tika pieņemta 2014. gadā, un tā bija jātransponē līdz 2016. gada 30. septembrim. Tās mērķis ir saskaņot divus mērķus: padarīt darbaspēka mobilitātes ceļus piekļūstamākus un pārredzamākus, lai palīdzētu darba devējiem apmierināt sezonālo darbaspēka pieprasījumu, tādējādi veicinot neatbilstīgas migrācijas un nelegālās nodarbinātības samazināšanos, un veicināt pienācīgus darba un dzīves apstākļus sezonas darbiniekiem, stingrus aizsardzības pasākumus pret ekspluatāciju, kā arī pasākumus izpildes nodrošināšanai, piemēram, uzraudzību, novērtēšanu un pārbaudes.

Saskaņā ar direktīvas 27. pantu šajā ziņojumā galvenā uzmanība ir pievērsta direktīvas transponēšanai un piemērošanai dalībvalstīs, aptverot galvenokārt laikposmu no 2019. līdz 2024. gadam[10]. Tajā ir arī izklāstīti pasākumi, kas veikti, lai panāktu direktīvas pareizu transponēšanu un piemērošanu, apzinātas atlikušās problēmas un izklāstīti pasākumi, ko Komisija plāno veikt, lai tās risinātu.

Ziņojuma pamatā ir informācija, kas saņemta, izmantojot II un III iedaļā aprakstītos uzraudzības un atbalsta pasākumus, statistikas dati, kurus dalībvalstis paziņojušas *Eurostat*, un informācija, ko sniedzis plašs ieinteresēto personu loks, proti, dalībvalstu iestādes, arodbiedrības, darba devēju un

---

[7] Komisija, "Targeted study on the need and potential policy options to better protection third-country nationals under the Season Workers Directive", *Milieu Ltd* un *Ramboll Consulting*, 2024, turpmāk – "mērķorientēts pētījums"; *Oxfam, Essential but invisible and exploited*, 2024, 5. lpp.; *Employment Equality Bulletin, Portraits of Precariousness: Seasonal Workers Picking Strawberries and Other Berries in Huelva (Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad*: *Temporeras de la fresa y otros frutos Rojos en Huelva*, 2023.

[8] Cilvēku tirdzniecības darbaspēka ekspluatācijas nolūkā pieaugums par 70 % laikposmā no 2019. līdz 2023. gadam, kā izriet no 2025. gada oktobrī publicētā *Eurostat* ziņojuma *10 years (2013–2023) of EU data on trafficking in human beings*.

[9] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/36/ES (2014. gada 26. februāris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā (OV L 94, 28.3.2014., 375. lpp.). Direktīva neattiecas uz Dāniju un Īriju.

[10] Pagarinātais ziņošanas periods lielā mērā ir saistīts ar direktīvas pakāpenisku un atšķirīgu transponēšanu ES valstīs, salīdzināmu datu trūkumu un Covid-19 pandēmijas radītajiem traucējumiem.

uzņēmumu apvienības, nevalstiskās organizācijas, migrantu pārstāvji, akadēmisko aprindu pārstāvji un publiski pieejami avoti.

Kā izklāstīts 2026. gada 29. janvāra[11] Eiropas patvēruma un migrācijas pārvaldības stratēģijā, ir svarīgi no trešām valstīm piesaistīt darbaspēku, kas nepieciešams Eiropas ekonomikai, tai skaitā sezonas darbiniekus, vienlaikus nodrošinot aizsardzību pret ekspluatāciju un novēršot nelikumīgu nodarbinātību. Sezonas darbam paredzēto darbaspēka mobilitātes ceļu veicināšana un efektīvas piekļuves nodrošināšana tiem kā dzīvotspējīgai alternatīvai neatbilstīgai migrācijai ir arī daļa no Globālās alianses migrantu kontrabandas apkarošanai[12].

Šā ziņojuma un ziņojuma par Direktīvas par sankcijām pret darba devējiem īstenošanu[13] mērķis ir veicināt ES noteikumu labāku izpildi, lai apkarotu migrējošo darba ņēmēju nelegālu nodarbinātību un ekspluatāciju. Tas tiks izmantots arī gaidāmajā 2026. gada stratēģijā cilvēku tirdzniecības apkarošanai un veicinās plašāku ES pieeju saskaņā ar "Kvalitatīvu darbvietu ceļvedi"[14], lai nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus ikvienam darba ņēmējam.

II. UZRAUDZĪBA UN ĪSTENOŠANAS ATBALSTA PASĀKUMI

Kopš 2016. gada Komisija ir veikusi virkni juridisku un operatīvu pasākumu, lai nodrošinātu direktīvas pareizu īstenošanu. 2016. gadā tā sāka pārkāpuma procedūras par transponēšanas pasākumu nepaziņošanu pret 20 dalībvalstīm, kurām šī direktīva bija saistoša. Līdz 2019. gadam visas dalībvalstis bija paziņojušas par pilnīgu transponēšanu, kā rezultātā minētās pārkāpuma lietas tika slēgtas. Lielākā daļa noteikumu tika pareizi transponēti katrā dalībvalstī, lai gan joprojām bija dažas nepilnības tādās jomās kā uzņemšana un atļauju atsaukšanas nosacījumi, atļauju izsniegšana un atjaunošana, informēšanas pienākumi, atkārtotas ieceļošanas atvieglošana, izmitināšana, sankcijas, kompensācija un procesuālās garantijas. Tāpēc 2023. un 2024. gadā Komisija pret visām dalībvalstīm, kurām direktīva bija saistoša, sāka pārkāpuma procedūras par direktīvas nepareizu transponēšanu. Tā rezultātā visas attiecīgās dalībvalstis ir veikušas vai veic papildu pasākumus, lai saskaņotu savus tiesību aktus ar direktīvu. Līdz šim ir slēgtas deviņas pārkāpuma procedūras, bet pārējās joprojām tiek izskatītas.

---

[11] Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei "Eiropas patvēruma un migrācijas pārvaldības stratēģija" (2026. gada 29. janvāris, COM(2026) 45 final, 21. lpp.).

[12] Sk. 2025. gada 10. decembra Kopīgo paziņojumu par Globālo aliansi migrantu kontrabandas apkarošanai.

[13] Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota 2009. gada 18. jūnija Direktīva 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (COM(2026) 260 final).

[14] Komisijas paziņojums "Kvalitatīvu darbvietu ceļvedis" (2025. gada 4. decembris, COM(2025) 944 final).

Lai veicinātu transponēto noteikumu efektīvu piemērošanu, Komisija ir papildinājusi tiesisko izpildes panākšanu ar analītiskiem[15] un operatīviem[16] pasākumiem. No ES finansējuma ir finansēti mērķorientēti projekti, piemēram, Itālijā, Grieķijā, Spānijā un Francijā, lai atbalstītu direktīvas praktisko īstenošanu attiecībā uz trešo valstu sezonas darbiniekiem lauksaimniecībā[17].

Komisija dažādos forumos un apspriedēs ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un ieinteresētajām personām ir apspriedusi vēl neatrisinātās problēmas un iespējamos turpmākos pasākumus, kas veicami, lai uzlabotu direktīvas piemērošanu[18]. Komisijas dienesti ir piedalījušies turpmākās trešo personu organizētās viedokļu apmaiņās, kas bija saistītas ar ES (līdz)finansētiem projektiem[19]. Šajās viedokļu apmaiņās tika uzsvērta nepieciešamība labāk organizēt uzņemšanas kanālus, lai savlaicīgi nodrošinātu vajadzīgo sezonas darbaspēku, palielinātu trešo valstu sezonas darbinieku informētību par viņu tiesībām un par to, kā tās īstenot, kā arī atbalstītu sūdzību un kompensāciju mehānismu izmantošanu. Ieinteresētās personas arī bieži vērsa uzmanību uz nepietiekamu uzraudzību, izpildes nodrošināšanu, pārbaudēm un sankciju piemērošanu sezonālajās nozarēs, kā arī uz atkārtotām problēmām saistībā ar neatbilstošiem izmitināšanas apstākļiem un darba tiesību pārkāpumiem.

III. TRANSPONĒŠANAS UN PIEMĒROŠANAS ATBILSTĪBA

Lai gan dalībvalstis ir pareizi transponējušas lielāko daļu direktīvas noteikumu, joprojām pastāv dažas nepilnības, kā parādīts turpmākajās iedaļās.

---

15 Eiropas Migrācijas tīkls (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report*, 2020, un saistītie valstu ziņojumi; *ad hoc* vaicājums par 2023.18 Sezonas darbinieku direktīvu, ko 2023. gada 5. maijā pieprasīja *EMN Luxembourg*; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme; Komisija, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector*, *Milieu, Law & Policy Consulting,* 2025.

16 Piemēram, Komisijas paziņojums "Vadlīnijas par sezonas darbiniekiem Eiropas Savienībā saistībā ar Covid-19 uzliesmojumu" (2020/C 235 I/01, OV C 235I, 17.7.2020., 1. lpp.); Eiropas Darba iestāde (*ELA*), Kampaņas informatīvais paziņojums par sezonas darbiniekiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie (2021), *Information note on seasonal workers.pdf*.

17 Piemēram, Komisija 2019. gadā piešķīra 30,2 miljonus EUR projektam *SU.PR.EME. Italia* un 2023.–2024. gadā 30 miljonus EUR projektam *SU.PR.EME. 2* Itālijā, lai novērstu un apkarotu nedeklarētu darbu un nelikumīgas darbā pieņemšanas darbības; 3,25 miljonus EUR, no kuriem 95 % tika finansēti no Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda (*AMIF*), projektam "Women as Financially Independent Rural Actors" (*WAFIRA*) (2021.–2025. gads) un *WAFIRA II* (2025.–2028. gads) Spānijā; un 5,23 miljonus EUR, no kuriem 95 % tika finansēti no *AMIF*, Francijai. Komisija arī finansēja projektu *INTEGRALITY,* lai cīnītos pret migrantu darbaspēka ekspluatāciju lauksaimniecībā un veicinātu viņu vietējo integrāciju Grieķijā.

18 Piemēram, darbaspēka migrācijas platformas sanāksmēs 2023. gada oktobrī un 2025. gada oktobrī, sanāksmē, ko organizēja ekspertu grupa migrantu viedokļu jautājumos 2025. gada oktobrī, Eiropas Migrācijas foruma sanāksmē 2024. gada novembrī un *ad hoc* sanāksmē ar sociālajiem partneriem 2025. gada decembrī.

19 Piemēram, *Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (2025. gada oktobris); Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO)/Nīderlandes valdība, hibrīdseminārs par darbaspēka migrāciju lauksaimniecībā (2025. gada decembris); *Seasonal and fair employment blueprints* (*SaFE*) / Starptautiskais Migrācijas politikas attīstības centrs (*ICMPD*) / Migrācijas partnerības mehānisms (*MPF*), darbseminārs *Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism* (2026. gada janvāris); Eiropas Politikas centrs (EPC)/*Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets (DignityFirm)*, apaļā galda diskusija *Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity?* (2026. gada janvāris).

1. Racionalizēti un viegli piekļūstami darbaspēka mobilitātes ceļi sezonas darbiniekiem

a. Direktīvas darbības joma – 2. pants

Šī direktīva attiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri dzīvo ārpus dalībvalstu teritorijas un iesniedz pieteikumu uzņemšanai vai jau ir uzņemti dalībvalsts teritorijā nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā. Tā neattiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kas pieteikuma iesniegšanas laikā dzīvo dalībvalsts teritorijā, izņemot tos trešo valstu valstspiederīgos, kuri plāno pagarināt vai atjaunot savu uzturēšanos (2. pants). Direktīvā "sezonas darbinieks" ir trešās valsts valstspiederīgais, kas saglabā savu pamata dzīvesvietu trešā valstī un likumīgi un uz laiku uzturas dalībvalsts teritorijā, lai veiktu no gadalaiku maiņas atkarīgu darbību saskaņā ar vienu vai vairākiem noteikta termiņa darba līgumiem, kuri noslēgti tieši starp minēto trešās valsts valstspiederīgo un darba devēju, kas veic uzņēmējdarbību minētajā dalībvalstī (3. panta b) punkts). Ņemot vērā šos parametrus, dalībvalstīm ir jāuzskaita sezonas nodarbinātības jomas (2. panta 2. punkts) un jānosaka sezonas darba maksimālais kumulatīvais ilgums no pieciem līdz deviņiem mēnešiem jebkurā 12 mēnešu laikposmā (14. pants). Visas dalībvalstis ir uzskaitījušas lauksaimniecību kā sezonas nodarbinātības jomu. Daudzas ir minējušas dārzkopību[20], mežsaimniecību[21], ieskaitot savvaļas nekoksnes produktu vākšanu[22], vai zvejniecību un jūras akvakultūru[23]. Lielākā daļa, bet ne visas dalībvalstis, kā sezonas nodarbinātības jomas ir noteikušas arī izmitināšanu, ēdināšanas pakalpojumus un/vai tūrismu un saistītos atpūtas pakalpojumus[24]. Dažas no tām ietver vienu vai vairākas papildu nozares[25].

Pēdējo gadu laikā to trešo valstu sezonas darbinieku uzņemšana, uz kuriem attiecas direktīvas darbības joma, ir nepārtraukti pieaugusi. *Eurostat* dati[26] liecina, ka atļauju skaits sezonas darbam ES palielinājās no 115 726 atļaujām 2019. gadā līdz 273 897 atļaujām[27] 2024. gadā, un īpaši straujš pieaugums bija vērojams laikposmā no 2021. līdz 2024. gadam (no 154 915[28] līdz

---

[20] Austrija, Beļģija, Vācija, Francija, Lietuva, Latvija, Nīderlande un Rumānija.

[21] Austrija, Bulgārija, Čehija, Francija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Somija, Horvātija, Ungārija, Lietuva, Zviedrija, Slovēnija un Slovākija.

[22] Somija un Lietuva.

[23] Bulgārija, Igaunija, Grieķija, Ungārija, Latvija, Malta, Portugāle un Slovākija.

[24] Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Somija, Francija, Horvātija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija, Slovēnija un Slovākija.

[25] Čehija, Vācija, Igaunija, Somija, Francija, Lietuva, Luksemburga, Portugāle, Zviedrija un Slovākija ir uzskaitījušas vienu vai vairākas šādas nodarbinātības jomas, piemēram: medniecība, pārtikas/tabakas/dzērienu ražošana, kokzāģētavas, būvniecība, filmu/televīzijas raidījumu producēšana, pasažieru pārvadājumi ar ūdens transportu, vairumtirdzniecība/mazumtirdzniecība, rūpnieciskā darbība, pakalpojumi izpildītājmākslas atbalstam vai inženierbūvniecība.

[26] Ja nav norādīts citādi, minētie skaitļi ir *Eurostat* dati. Par 2019. gadu trūkst datu par Beļģiju un Franciju, sk.: *Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1]*.

[27] Vēl papildus 22 079 "atjaunotas" atļaujas, galvenokārt Austrijā (19 805), Francijā (1183) un Horvātijā (863). Austrija precizēja Eiropas Komisijas dienestiem, ka šīs 19 805 atjaunotās atļaujas ietvēra 15 397 sezonas atļaujas, kas pirmo reizi izsniegtas uz laiku līdz sešiem mēnešiem konkrētā sezonā, taču ne pirmo reizi konkrētajam darba ņēmējam, kā arī 4408 atjaunotās atļaujas uzturēšanās pagarināšanai par kopējo uzturēšanās laiku līdz deviņiem mēnešiem 12 mēnešu periodā.

[28] Trūkst datu par Beļģiju.

273 897 atļaujām; pieaugums par vairāk nekā 77 %), kas atspoguļoja ekonomikas atgūšanos pēc Covid-19, pieaugošo pieprasījumu pēc sezonas darbaspēka no trešām valstīm, kā arī dažu dalībvalstu visaptverošāku datu sniegšanu[29]. Vairākās dalībvalstīs racionalizētas procedūras[30] un augstākas trešo valstu sezonas darbinieku uzņemšanas kvotas[31] ir padarījušas mobilitātes ceļus pievilcīgākus un piekļūstamākus. Pastiprinātas darba inspekcijas un biežāk konstatētie pārkāpumi[32] tajā pašā laikposmā liecina, ka dažās dalībvalstīs legālās nodarbinātības pieaugumu, iespējams, veicināja izlēmīgāka rīcība cīņā pret nedeklarētu darbu un nelegālu nodarbinātību.

2024. gadā vairāk nekā 90 % atļauju, kas ietilpst direktīvas darbības jomā, bija piešķirtas sešās dalībvalstīs: Itālijā (146 099; 53 %), Francijā (41 700; 15 %), Spānijā (20 810; 8 %), Horvātijā (16 555; 6 %), Grieķijā (15 206; 6 %) un Bulgārijā (9542; 3 %). Gandrīz 70 % atļauju tika izsniegtas personām no šādām trešām valstīm: Marokas (76 579; 28 %), Bangladešas (53 567; 20 %), Indijas (39 137; 14 %), Tunisijas (12 675; 5 %) un Ukrainas (7524; 3 %). Izņemot Ukrainas darba ņēmējus, kas lielākoties strādā Polijā, citi iepriekš minētie valstspiederīgie galvenokārt bija nodarbināti Dienvideiropā, it īpaši Itālijā, Francijā un Spānijā.

2024. gadā lielākā daļa trešo valstu sezonas darbinieku, kas tika uzņemti saskaņā ar direktīvu, bija vīrieši (vismaz 216 954), savukārt sievietes veidoja gandrīz vienu piektdaļu (vismaz 53 895 jeb 20 %)[33]. Lai gan lielākajā daļā dalībvalstu dominēja vīrieši, Polijā sievietes veidoja vairāk nekā 88 % (4516) no sezonas darbiniekiem, kas strādā atbilstoši direktīvai, un Spānijā – vairāk nekā 80 % (16 677)[34].

Eurostat dati par 2024. gadu liecina, ka visvairāk atļauju tika izsniegtas darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā (196 650; 72 %) un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā (47 203; 17 %). Vairākas dalībvalstis sezonas darbaspēka nodrošināšanai izmanto paralēlus uzņemšanas ceļus, ko nereglamentē direktīva. Tās arī izmanto studentus[35], starptautiskās aizsardzības pieteikumu iesniedzējus vai saņēmējus[36] no trešām valstīm, kā arī izsniedz valsts

---

29 Piemēram, Beļģija, Kipra un Francija.

30 Piemēram, Grieķijā, Spānijā, Francijā.

31 Austrija, Spānija, Itālija un Rumānija.

32 Sk. turpmāk III.2.b iedaļu un sīkāku informāciju – Īstenošanas ziņojumā par Direktīvu par sankcijām pret darba devējiem.

33 Kopējie rādītāji tika aprēķināti, pamatojoties uz pieejamajiem datiem. Par Vāciju un Portugāli 2024. gadā trūkst datu par sezonas darbinieku sadalījumu pēc dzimuma.

34 Ievērojams pirmo izsniegto atļauju īpatsvars sieviešu vidū bija arī Somijā (58 %, 2714), Horvātijā (45 %, 7530), Austrijā (35 %, 2023), Bulgārijā (29 %, 2730) un Grieķijā (25 %, 3804). Itālija izsniedza 9142 atļaujas sezonas darbam sievietēm, tomēr tie bija tikai 6 % no valsts kopējā izsniegtā atļauju skaita.

35 Vācija, kas piemēro direktīvu sezonas darbiniekiem, tikai izmantojot divpusējas shēmas ar Moldovu un Gruziju ar uzturēšanās termiņiem līdz 90 dienām, kuras administrē valsts nodarbinātības dienests. *Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt*; Integrācijas un migrācijas ekspertu padome (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), nestabila nodarbinātība (*prekäre Beschäftigung*), nestabila līdzdalība (*prekäre Teilhabe*), *Bericht*, 2023.

36 Itālija un Grieķija. Avoti: *Eurispes, Agromafie*, "Astotais ziņojums par agropārtikas noziegumiem Itālijā" (*8° rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; *Hoque*, Migrācijas politikas institūts, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor*, 2024. gada augusts; *Guidi/Berti, Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany, Front Sociol*. 2023. gada 4. oktobris; *Piovesan, Della Puppa*, "Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali" ("No

sezonas darba atļaujas cilvēkiem, kas jau atrodas to teritorijā. Sezonālajās nozarēs strādā arī citi trešo valstu valstspiederīgie, kuriem ir tiesības strādāt vai veikt algotu darbu. Daudzās dalībvalstīs sezonālajās nozarēs joprojām ir liels nelegāli nodarbināto darba ņēmēju īpatsvars no trešām valstīm[37].

Atšķirīgas valstu definīcijas sezonālajām nozarēm, ko nosaka direktīvā dalībvalstīm piešķirtā plašā rīcības brīvība un paralēlie uzņemšanas ceļi sezonas darba veikšanai, var radīt nevienlīdzīgu darba ņēmēju aizsardzību un apgrūtināt uzraudzību, pārbaužu plānošanu un datu salīdzināmību visā ES.

b. Atļaujas sezonas darba veikšanai, uzņemšanas kritēriji, procedūras un maksas

Direktīvas 12. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jāizdod atļauja sezonas darba veikšanai, ja ir izpildīti uzņemšanas nosacījumi un nav pamata atteikumam, attiecīgā gadījumā ievērojot kvotu pieejamību. Gandrīz visas dalībvalstis ir pareizi transponējušas šo pienākumu.

Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2024. gadā lielākā daļa sezonas darba atļauju attiecās uz uzturēšanos, kas pārsniedz 90 dienas. Tikai 11 % (30 843) atļauju tika izsniegtas uzturēšanās laikam, kas nepārsniedz 90 dienas. Šādas īstermiņa uzturēšanās atļaujas galvenokārt izsniedza Bulgārija un Somija, kur tās veidoja attiecīgi 81 % (7744) un 74 % (3463) no to izsniegto atļauju kopējā skaita[38].

Atļaujas, kuru derīguma termiņš nepārsniedz 90 dienas – 5. pants un 12. panta 1. punkts

Īstermiņa sezonas darbam, kas nepārsniedz 90 dienas, dalībvalstis izmanto vienu vai vairākus no trim atļauju paraugiem, kas aprakstīti direktīvas 12. panta 1. punktā: īpaša īstermiņa vīza sezonas darba veikšanai[39], īstermiņa vīza un darba atļauja[40] vai atsevišķa darba atļauja cilvēkiem, kuriem vīza nav vajadzīga[41]. Atļaujas saņemšanas procedūras parasti ietver divus posmus: vispirms darba devēji bieži lūdz apstiprinājumu vai darba atļauju no kompetentajām darba iestādēm, un pēc tam, ja nepieciešams, darba ņēmējs piesakās vīzai.

Dokumentācijas prasības atļaujas saņemšanai lielākoties ir vienkāršotas un saskaņotas atbilstoši direktīvas 5. pantā ietvertajam izsmeļošajam sarakstam. Tomēr atbilstības novērtējumā tika konstatēts, ka 16 dalībvalstu tiesību akti sākotnēji neatbilda direktīvai. Sešas dalībvalstis pieprasīja

---

patvēruma meklētājiem līdz svarīgiem darba ņēmējiem"), *Anno XIV*, Nr. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* ("Valsts sabiedriskās politikas analīzes institūta ceturkšņa pārskats"). *Blouchoutzi / Zaples / Manou / Papathanasiou,* "Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan", *Growth and Change* 2025, 56. sējums, 2. izdevums, 1. lpp.; *Generation 2.0 RED*, *SolidarityNow*, "Revealing the Unseen Migrant Workers", Kopīgais pētniecības pētījums, 2025.

37 Sk. Komisijas ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota 2009. gada 18. jūnija Direktīva 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi.

38 Ievērojams skaits īstermiņa uzturēšanās atļauju tika izsniegts arī Horvātijā (7597, 46 %), Polijā (1729, 34 %), Austrijā (1944, 34 %) un Itālijā (6199, lai gan tas veido tikai 4 % no Itālijā izsniegto atļauju kopējā skaita).

39 Piemēram, Bulgārija, Kipra, Grieķija, Somija, Itālija, Luksemburga, Latvija un Portugāle.

40 Piemēram, Austrija, Beļģija, Čehija, Spānija, Ungārija, Lietuva, Malta, Nīderlande, Polija, Rumānija un Slovākija.

41 Piemēram, Kipra, Vācija, Igaunija, Somija, Horvātija, Zviedrija un Slovēnija.

papildu dokumentus, piemēram, veselības apdrošināšanu, kas sedz visu uzturēšanās laiku (nevis tikai periodus, kuros uz sezonas darbinieku neattiecas dalībvalsts sociālais nodrošinājums), profesionālās kvalifikācijas apliecinājumu vai finansiālas garantijas atgriešanās nodrošināšanai. Deviņas dalībvalstis nepieprasīja dažus no obligātajiem dokumentiem, piemēram, darba līgumu vai saistošu darba piedāvājumu, pierādījumus par veselības apdrošināšanu vai pierādījumus par pienācīgu izmitināšanu. Turpmākie transponēšanas pasākumi ir novērsuši šos trūkumus, taču prasības par iesniedzamajiem pierādījumiem dažādās dalībvalstīs joprojām atšķiras: piemēram, dažas dalībvalstis pieprasa deklarācijas no darba devējiem[42], savukārt citas pieprasa oficiālus līgumiskus pierādījumus[43]. Pienācīgas pirmsuzņemšanas pārbaudes, ko veic attiecīgās valsts iestādes, joprojām ir būtiskas, lai nodrošinātu pienācīgus darba un dzīves apstākļus, aizsargātu darba ņēmējus un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu un krāpšanu, par ko liecina stingrākas pirmsuzņemšanas pārbaudes dažās dalībvalstīs, kuru rezultātā ir palielinājies noraidīto pieteikumu īpatsvars[44].

Atļaujas, kuru termiņš pārsniedz 90 dienas – 6. pants un 12. panta 2. punkts

Dalībvalstis 2024. gadā izdeva 240 104 sezonas darba atļaujas uzturēšanās periodiem, kas pārsniedz 90 dienas, tai skaitā 65 942 atļaujas uzturēšanās laikam no 91 dienas līdz pieciem mēnešiem un 174 162 atļaujas uzturēšanās laikam no 91 dienas līdz deviņiem mēnešiem. Šāda veida atļaujām dalībvalstis ir izvēlējušās direktīvas 12. panta 2. punktā paredzēto iespēju, kas vislabāk atbilst to esošajiem valsts migrācijas pasākumiem un darba tirgus pārvaldībai: dažas dalībvalstis izmanto ilgtermiņa vīzas[45], citas izmanto vienotu uzturēšanās un darba atļauju[46], vīzu pieprasot tikai kā ieceļošanas formalitāti, ja tāda vispār ir nepieciešama, bet lielākā daļa dalībvalstu izmanto gan ilgtermiņa vīzas, gan uzturēšanās atļaujas[47]. Tas nozīmē, ka procedūras visā ES joprojām ir ļoti atšķirīgas. Tajā pašā laikā dokumentācijas prasības šīm ilgtermiņa atļaujām arī ir vienkāršotas un saskaņotas atbilstoši direktīvas 6. pantā ietvertajam izsmeļošajam sarakstam. Dalībvalstis lielā mērā ir saskaņojušas savus tiesību aktus ar direktīvas 6. pantu pēc tam, kad tika novērsti sākotnējie nepareizas transponēšanas gadījumi.

Pienākums 90 dienu laikā paziņot lēmumu par pieteikumu – 18. panta 1. punkts

Lai nodrošinātu lielāku juridisko noteiktību un ļautu darba devējiem un darba ņēmējiem plānot savu darbību īsajā un laika ziņā ierobežotajā sezonas periodā, direktīvas 18. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstīm pēc iespējas drīzāk, bet ne vēlāk kā 90 dienu laikā pēc pilnībā aizpildīta pieteikuma iesniegšanas rakstiski jāpaziņo pieteikuma iesniedzējiem lēmums par viņu pieteikumu.

---

42 Piemēram, Austrija, Vācija, Latvija, Malta un Nīderlande.

43 Piemēram, Bulgārija, Kipra, Čehija, Spānija, Somija, Francija, Horvātija, Lietuva, Luksemburga un Slovēnija.

44 Zviedrija (*What does the Swedish Migration Agency do to counteract abuse and crime? – The Swedish Migration Agency*); Francija ESAO darbseminārā ziņoja, ka 2024. gadā to Marokas sezonas darbinieku pieteikumu īpatsvars, kas noraidīti krāpšanas vai darba profilu neatbilstības dēļ, bija aptuveni 40 %, 19. zemsvītras piezīme.

45 Piemēram, Austrija, Igaunija un Lietuva (kur nepieciešama iepriekšēja darba atļauja), Čehija, Grieķija, Latvija un Portugāle.

46 Piemēram, Kipra, Somija (kur papildu vīza nav vajadzīga), Zviedrija, Slovākija un Slovēnija.

47 Piemēram, Beļģija, Bulgārija, Vācija, Spānija, Francija, Horvātija, Itālija, Luksemburga, Malta, Polija un Rumānija.

Šā noteikuma transponēšana visā ES kopumā ir atbilstīga, tomēr sākotnēji sešās dalībvalstīs tika konstatēti atsevišķi nepareizas transponēšanas gadījumi, piemēram: lēmuma pieņemšanas termiņu sāka skaitīt tikai pēc tam, kad pieteikuma iesniedzējam tika paziņots, ka pieteikums ir aizpildīts pilnībā, tika noteikta prasība savlaicīgi pieņemt lēmumu, bet ne savlaicīgi par to paziņot pieteikuma iesniedzējam, bija pieļauta iespēja nepamatoti pagarināt termiņu un nebija paredzēts pienākums rakstiski paziņot par atteikumu.

Praksē apstrādes laiki dažādās dalībvalstīs joprojām ievērojami atšķiras, atspoguļojot atšķirīgu administratīvo struktūru, iesaistīto iestāžu skaitu, darba tirgus pārbaužu vai kvotu izmantošanu[48], reģionāla līmeņa procedūras, digitalizācijas līmeņus un pieejamos resursus. Vienkāršotas tiešsaistes pieteikšanās sistēmas, īpaši uzturēšanās periodiem, kas nepārsniedz 90 dienas, parasti nodrošina visātrāko rezultātu[49], savukārt laikietilpīgākas ir ar kvotām saistītās atļauju procedūras, kurās iesaistītas vairākas iestādes un kuras bieži vismaz daļēji tiek pārvaldītas vietējā vai reģionālā līmenī[50]. Darba devēji un dalībvalstu pārstāvji norādīja, ka dažās dalībvalstīs joprojām spēkā esošās sarežģītās vai ilgstošās procedūras var kavēt trešo valstu sezonas darbinieku likumīgu pieņemšanu darbā[51]. Paredzams, ka gaidāmais Komisijas un ESAO pētījums "Making Migration Work: Admitting Labour Migrants" sniegs papildu ieskatu par uzņemšanas procedūru posmiem un pašreizējo ilgumu dalībvalstīs.

Noraidīšanas un atsaukšanas iemesli – 8. un 9. pants

Dalībvalstīm bija jāsaskaņo valsts noteikumi par pieteikumu noraidīšanu un atļaujas atsaukšanu ar direktīvas 8. un 9. pantā izklāstītajiem izsmeļošajiem pamatojumiem. Sākotnēji 11 dalībvalstis pievienoja vai saglabāja pamatojumus, kas nav paredzēti direktīvā, vai nebija transponējušas dažus obligātus pamatojumus, tai skaitā pamatojumus, kas saistīti ar uzņēmējdarbības neveikšanu vai iepriekš piemērotām sankcijām par nedeklarētu darbu, vai direktīvas pārkāpumiem. Kopš tā laika lielākā daļa šo nepareizas transponēšanas gadījumu ir novērsti.

Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2024. gadā tika atsaukta 11 101 sezonas darba atļauja. Tikai 10 dalībvalstis ziņoja par atļauju atsaukšanu, un gandrīz 90 % no kopējā atļauju atsaukšanas gadījumu skaita ES attiecās uz divām valstīm, proti, Grieķiju (7917 jeb 71 % no visām atsauktajām atļaujām, kas atbilst 52 % Grieķijā izdoto atļauju) un Horvātiju (2015 jeb 18 % no atsauktajām atļaujām, kas atbilst 12 % Horvātijā izdoto atļauju[52]). Grieķija arī ziņoja par 84 % atļauju atsaukšanu 2023. gadā. Arī Itālija (440) un Lietuva (346) ziņoja par ievērojamu atļauju atsaukšanas gadījumu skaitu 2024. gadā, taču lielākajā daļā citu dalībvalstu šis rādītājs bija zems vai atsaukumu nebija vispār, neraugoties uz augsto risku sezonālajās nozarēs. Šīs atšķirības varētu atspoguļot

[48] Piemēram, Austrija, Beļģija, Čehija, Spānija, Ungārija, Itālija, Luksemburga, Malta, Polija, Rumānija, Slovēnija un Slovākija. Arī Somija attiecībā uz vienotām atļaujām, kas pārsniedz sešus mēnešus.

[49] Piemēram, Igaunija, Somija un Horvātija.

[50] Piemēram, Grieķija un Itālija.

[51] *Small and Medium-sized Enterprises (SME) United, Business Europe, Services of General Interest (SGI) Europe, Employers' Input following the social partner hearing on the Seasonal Workers and Employers Sanctions Directives*, 2025. gada 19. decembris; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme.

[52] Horvātija ziņoja, ka atļaujas tika atsauktas gadījumos, kad vairs netika ievērotas direktīvas 5. un 6. panta prasības.

nepilnīgu datu sniegšanu *Eurostat*, atļauju īso darbības termiņu, kuru dēļ tās biežāk beidzas, nevis tiek atsauktas, kā arī dažos gadījumos ierobežotu inspekciju darbību, kā rezultātā pārkāpumu atklāšanas, sankciju piemērošanas un atļauju atsaukšanas rādītāji ir zemi.

Samērīgas nodevas – 19. pants

Direktīvas 19. pants ļauj dalībvalstīm iekasēt nodevas par sezonas darba pieteikumu apstrādi, ja vien tās nav nesamērīgas vai pārmērīgi lielas. Pārsvarā nodevas ir samērīgas, bet trīs dalībvalstis[53] iekasē salīdzinoši augstas nodevas par atļaujām, kuru termiņš pārsniedz 90 dienas. Vairākas dalībvalstis daļu izmaksu sedz uz darba devēju rēķina[54]. Licencētiem starpniekiem, kas darbojas dalībvalstīs, bieži ir aizliegts iekasēt maksu no darba ņēmējiem. Tomēr dokumentēti pārkāpumi joprojām pastāv galvenokārt, taču ne tikai, izcelsmes valstīs, kur tos izdara nelicencēti starpnieki darbā pieņemšanas un uzņemšanas laikā, bet dažkārt arī nodarbinātības laikā[55], tādējādi uzsverot nepieciešamību stiprināt sadarbību ar šīm valstīm un pastiprināt uzraudzību.

c. Uzturēšanās laika pagarināšana, darba devēja maiņa un cirkulārās migrācijas atvieglošana

Uzturēšanās laika pagarināšana darbam pie tā paša vai cita darba devēja – 15. pants

Direktīvas 15. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, ka trešo valstu sezonas darbinieki 14. pantā noteiktajā maksimālajā piecu līdz deviņu mēnešu laikposmā var vismaz vienu reizi pagarināt uzturēšanos darbam pie tā paša darba devēja un vismaz vienu reizi mainīt darba devēju. Dalībvalstis var atļaut vairākkārtēju atļauju pagarināšanu. Šā noteikuma mērķis ir nodrošināt darbaspēka pieejamību un mazināt darba ņēmēju atkarību no viena darba devēja.

Visas dalībvalstis atļauj vismaz vienu reizi pagarināt uzturēšanās laiku darbam pie tā paša darba devēja un vairumā gadījumu – vairākkārtēju atļauju pagarināšanu[56]. Sākotnējās neatbilstības sešās dalībvalstīs, piemēram, pagarināšanas ierobežošana attiecībā uz uzturēšanās laiku, kas pārsniedz vai nepārsniedz 90 dienas, pagarināšanas atzīšana par izvēles iespēju vai tādu nosacījumu pievienošana, kas nav paredzēti direktīvas 15. panta 1. punktā, lielākoties ir novērstas.

Visas dalībvalstis arī atļauj vismaz vienu reizi mainīt darba devēju, un lielākā daļa dalībvalstu[57] atļauj mainīt darba devēju vairākkārt maksimālajā laikposmā. Astoņu dalībvalstu tiesību aktos tika konstatētas līdzīgas sākotnējās neatbilstības kā tās, par kurām tika ziņots attiecībā uz uzturēšanās pagarināšanu darbam pie tā paša darba devēja, un tās ir novērstas.

---

53 Somija, Malta un Nīderlande.

54 Piemēram, Grieķija un Lietuva.

55 Sk., piemēram, Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe*, 2025; *ELIAMEP*, politikas dokuments 164/2024, "Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour", 19. lpp.; *Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe*, 2025, 23. lpp. Francija ESAO/Nīderlandes darbsemināra laikā ziņoja arī par situāciju, kad starpnieki iekasē no sezonas darbiniekiem augstas nodevas par palīdzību darbā pieņemšanas laikā, 19. zemsvītras piezīme.

56 Piemēram, Beļģija, Kipra, Čehija, Vācija, Igaunija, Spānija, Somija, Francija, Ungārija, Itālija, Luksemburga, Latvija, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija un Slovākija.

57 Piemēram, Austrija, Beļģija, Kipra, Čehija, Vācija, Igaunija, Spānija, Somija, Francija, Ungārija, Itālija, Latvija, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija un Slovēnija.

Daudzās sistēmās katrai darba devēja maiņai ir vajadzīga jauna atļauja. Tikai dažas dalībvalstis[58] atļauj veikt darba devēja maiņu tās pašas atļaujas ietvaros, dažkārt izmantojot vienkāršotu pieteikumu, lai pievienotu darba devēju[59], vai paziņošanas procedūru par saistību pārņemšanu[60]. Digitalizācija, stingrāki lēmumu pieņemšanas termiņi un dažos gadījumos kvotu pārbaužu atcelšana ir atvieglojusi atļauju atjaunošanu vairākās dalībvalstīs[61].

Saskaņā ar direktīvas 18. panta 2. punktu dalībvalstis veic visus pamatotos pasākumus, lai nodrošinātu, ka sezonas darbinieki var turpināt strādāt pie tā paša vai cita darba devēja, kamēr tiek izskatīts pieteikums uzturēšanās laika pagarināšanai vai atļaujas atjaunošanai. Trīs dalībvalstis sākotnēji nespēja nodrošināt pilnīgu atbilstību, bet tagad ir atradušas risinājumu šim jautājumam.

Tomēr šķiet, ka praksē atļaujas atjaunošana un darba devēja maiņa joprojām notiek izņēmuma kārtā. 2024. gadā 11 dalībvalstis ziņoja par 6682 atjaunotām sezonas darba atļaujām, galvenokārt Austrijā (4408)[62]. Šie zemie rādītāji liecina, ka tiesības mainīt darba devēju pagaidām vēl netiek pilnībā izmantotas, lai noturētu pieredzējušus sezonas darbiniekus, norādot uz nepieciešamību novērst praktiskus šķēršļus, piemēram, informācijas trūkumu par iespēju mainīt darba devēju un pārāk sarežģītās atļauju pagarināšanas procedūras īsām sezonām.

Atbalsts cirkulārajai migrācijai – 16. pants

Saskaņā ar direktīvas 16. pantu dalībvalstis atvieglo tādu *bona fide* sezonas darbinieku atkārtotu ieceļošanu, kuri pēdējo piecu gadu laikā ir uzņemti vismaz vienu reizi un ir izpildījuši savas uzturēšanās saistības. Atbilstības novērtējums parādīja, ka septiņas dalībvalstis neparedzēja nekādus atvieglojumus vai ierobežoja tos, attiecinot tos tikai uz konkrētām apakškategorijām (it īpaši uzturēšanās laikam, kas pārsniedz 90 dienas, vai atkārtotai nodarbinātībai pie tā paša darba devēja). Šajā kontekstā atvieglojumi parasti izpaužas kā ātrāka pieteikumu apstrāde[63], prioritāra apstrāde[64], prasību vienkāršošana dokumentiem[65] un – dažos gadījumos – kā daudzsezonu atļaujas[66]. Atalgojot noteikumu ievērošanu, šādi pasākumi var veicināt darbinieku atkārtotu atgriešanos un veicināt prognozējamu likumīgu ieceļošanu. Šajā ziņā laba prakse ir Francijā, kur tiek apvienota daudzsezonu atļauja ar pienākumu 15 dienu laikā pēc darba līguma termiņa beigām reģistrēt atgriešanos izcelsmes valstī, lai novērstu uzturēšanās termiņa pārsniegšanu[67].

---

58 Piemēram, Beļģija, Somija un Itālija.

59 Somija.

60 Beļģija.

61 Piemēram, Austrija, Spānija, Francija un Portugāle.

62 Lai gan Austrija ziņoja *ESTAT* par 19 805 izsniegtām atjaunotām atļaujām, tā precizēja, ka 15 397 no šīm atļaujām attiecās uz tās pašas personas atkārtotu uzturēšanos jaunā maksimālā laikposmā/sezonā, kas nav kvalificējams kā atļaujas pagarinājums. Arī Francija (1183) un Horvātija (863) ziņoja, ka tās ir izdevušas ievērojamu skaitu atjaunotu atļauju.

63 Austrija (vīzu procedūrām), Beļģija, Bulgārija, Kipra, Ungārija, Itālija, Latvija, Malta, Portugāle, Zviedrija, Slovēnija un Slovākija.

64 Austrija (vīzu procedūrām), Kipra, Čehija, Vācija, Itālija, Malta, Polija un Portugāle.

65 Somija, Horvātija, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Portugāle un Rumānija.

66 Austrija, Kipra, Francija, Grieķija, Spānija, Itālija un Polija attiecībā uz konkrētām izcelsmes valstīm.

67 Francija par to ziņoja ESAO/Nīderlandes darbseminārā, 19. zemsvītras piezīme.

Dažas dalībvalstis[68] ir izveidojušas arī divpusējas sezonas darbinieku shēmas ar konkrētām trešām valstīm. Šādas shēmas var veicināt drošākus un paredzamākus cirkulārās migrācijas ceļus, ieviešot kvotas, standartizējot pieņemšanu darbā, atbalstot cirkulāro migrāciju un iekļaujot aizsardzības pasākumus, piemēram, parauglīgumus, mājokļa nodrošinājuma prasības un sociālā nodrošinājuma pasākumus. Talantu partnerības ar Tunisiju, Maroku, Ēģipti, Bangladešu un Pakistānu[69] arī nodrošina cirkulāru sezonas darbaspēka mobilitāti lauksaimniecībā un tūrismā, kā arī ļauj īstenot taisnīgu un ilgtspējīgu cirkulāro migrāciju saskaņā ar direktīvu. ES un Indijas saprašanās memoranda par visaptverošu sadarbības satvaru mobilitātes jomā[70] mērķis ir atvieglot sezonas darbinieku cirkulāro mobilitāti no Indijas uz ES saskaņā ar direktīvu. Komisija atbalsta šādu sezonas darbam paredzētu cirkulārās mobilitātes shēmu izstrādi un ieviešanu, izmantojot mērķorientētu finansējumu[71], tai skaitā Migrācijas partnerības mehānisma ietvaros. Pašlaik tiek izstrādāti divi ES finansēti *SaFE* (sezonālas un taisnīgas nodarbinātības) nozares plāni lauksaimniecībai un tūrismam, lai sniegtu dalībvalstīm praktiskus norādījumus šajā jomā[72].

2. Labāka trešo valstu sezonas darbinieku aizsardzība

Ar direktīvu izveido visaptverošu satvaru, lai nodrošinātu taisnīgus darba un pienācīgus dzīves apstākļus trešo valstu sezonas darbiniekiem. Nosakot, ka dalībvalstīm ir pienākums sniegt viegli pieejamu informāciju par tiesībām, pienākumiem un sūdzību iesniegšanas mehānismiem, un pastiprinot uzraudzību, pārbaudes un sankcijas, direktīvas mērķis ir arī dot darba ņēmējiem iespēju īstenot savas tiesības un nodrošināt, ka darba devēji ievēro direktīvas prasības, vienlaikus novēršot ļaunprātīgu praksi.

Attiecībā uz trešo valstu sezonas darbiniekiem, uz kuriem attiecas direktīvas darbības joma, tās transponēšana un piemērošana ir paaugstinājusi tiesiskās aizsardzības līmeni salīdzinājumā ar situāciju pirms direktīvas pieņemšanas. Tomēr dalībvalstīs joprojām pastāv būtiski trūkumi saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju, darba ņēmēju tiesībām un pienācīgu izmitināšanu, kā arī piekļuvi sociālajam nodrošinājumam, un šādi trūkumi joprojām tiek konstatēti sezonālajās nozarēs.

Direktīvas darbības joma un dezagregētu, salīdzināmu datu[73] trūkums apgrūtina to nepilnību precīzu kvantificēšanu, kas ietekmē sezonas darbiniekus, uz kuriem attiecas direktīva. Pārbaužu

---

68 Piemēram, Spānijai ar Maroku (*GECCO* programma migrantu nodarbinātībai un cirkulārai migrācijai), kā arī jauni saprašanās memorandi (2024. gads) ar Mauritāniju, Gambiju un Senegālu; Francijai ar Maroku un Tunisiju; Vācijai ar Gruziju un Moldovu; Grieķijai ar Ēģipti un Bangladešu, un pašlaik notiek sarunas par saprašanās memorandiem par darbaspēka mobilitāti, tai skaitā tūrisma un lauksaimniecības jomā, ar Armēniju, Gruziju, Moldovu, Indiju, Filipīnām un Vjetnamu; Portugālei ir vispārēji darbaspēka mobilitātes nolīgumi ar Indiju, Maroku un portugāļu valodā runājošo valstu kopienu, kas ietver sezonas darbiniekus; Itālijai ar Maroku.

69 Sk. *Talent Partnerships – Migration and Home Affairs – European Commission*.

70 Sk. *Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda*.

71 Piemēram, ES finansētie projekti *WAFIRA* (2021.–2025. gads) un *WAFIRA II* (2025.–2028. gads, attiecināts arī uz Franciju), ko līdzfinansējis *AMIF*, veicina ētisku pieņemšanu darbā, darba ņēmēju tiesību aizsardzību, atbalsta atgriešanos un cirkulāro migrāciju, sniedzot reintegrācijas atbalstu marokāņu sezonas darbiniecēm.

72 Plānots iesniegt 2026. gadā, *Seasonal and fair employment blueprints – ICMPD*.

73 *SafeHabitus*, "Seasonal and migrant workers in agri-food value chains", politikas brīfings, 2025, 1. un 2. lpp.; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme.

un statistikas dati reti tiek dezagregēti, pamatojoties uz skarto darba ņēmēju konkrēto juridisko statusu. Ņemot vērā dokumentēto risku izplatību sezonas darba jomā un norādes, ko konsekventi sniegušas dalībvalstis un ieinteresētās personas, var pamatoti secināt, ka šādi riski ietekmē arī darbiniekus, kuri ietilpst direktīvas darbības jomā, lai gan direktīvas aizsardzības regulējuma dēļ viņi bieži vien var nebūt visvairāk skartā grupa[74]. Šajā sakarā Komisija ir noteikusi šādas četras prioritārās jomas, kurās nepieciešams darīt vairāk, lai nodrošinātu taisnīgus darba un pienācīgus dzīves apstākļus atbilstoši direktīvas mērķiem.

a. Iespēju sniegšana trešo valstu sezonas darbiniekiem īstenot savas tiesības

Informācijas sniegšana – 11. pants

Direktīvas 11. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina, lai pieteikuma iesniedzējiem būtu viegli pieejama informācija par visiem dokumentārajiem pierādījumiem, kas nepieciešami pieteikumam, un informācija par ieceļošanu un uzturēšanos, kā arī par sezonas darbinieka tiesībām un pienākumiem, un procesuālajām garantijām. Direktīvas 11. panta 2. punktā noteikts, ka, izsniedzot atļauju, dalībvalstis rakstiski informē darba ņēmējus par viņu tiesībām un pienākumiem, tai skaitā par sūdzību iesniegšanas procedūrām. Lielākā daļa dalībvalstu izpilda šos pienākumus, lai gan vairākas dalībvalstis nav skaidri transponējušas 11. panta 1. punktu, un 16 no tām sākotnēji to nebija transponējušas pareizi. Pateicoties izpildes panākšanas centieniem, situācija daudzās dalībvalstīs ir uzlabojusies. Praksē visas dalībvalstis pieteikuma iesniedzējiem sniedz tiešsaistes informāciju, taču tās pilnīgums un piekļūstamība atšķiras. Procesuālie aspekti parasti ir labi dokumentēti, taču bieži vien joprojām nav pieejama informācija par šādām būtiskām tiesībām: tiesības mainīt darba devēju (15. panta 3. punkts), atkārtotas ieceļošanas atvieglošana (16. pants), aizsardzība pret darba pārtraukšanu, kamēr tiek gaidīts lēmums par uzturēšanās termiņa pagarināšanu vai par pieteikumu darba devēja maiņai (18. panta 2. punkts), detalizētas garantijas attiecībā uz mājokli (20. pants), pārskats par visām tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi (23. pants) un tiesības uz kompensāciju (17. panta 2. punkts). Daudzas dalībvalstis un ieinteresētās personas par prioritāti ir noteikušas labākas informācijas sniegšanu sezonas darbiniekiem[75].

Kas attiecas uz labu praksi, dažas dalībvalstis nodrošina vienotu, daudzvalodu, lietotājdraudzīgu portālu, kurā apkopota informācija par visām tiesībām un izskaidroti sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismi[76].

---

74 Sk. *López-Sala/Molinero-Gerbeau*, "Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves", *Revista Calitatea vieții* 33(2), 1. lpp. un nākamās lappuses.

75 18. un 19. zemsvītras piezīmē uzskaitīto apspriešanās pasākumu laikā. Sk. arī *SME United, Business Europe, SGI Europe*, 51. zemsvītras piezīme; Eiropas Padome, Parlamentārā asambleja, Rezolūcija 2536 (2024), *Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers*, 24.6. punkts; *Generation 2.0 RED, SolidarityNow*, 36. zemsvītras piezīme, 37. lpp.; *ELIAMEP*, 55. zemsvītras piezīme, 25. lpp.; Somijas valdība, *Accommodation of Foreign Workers and its Supervision*, 2022, 4.4. iedaļa; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme; *ELA*, 6. zemsvītras piezīme, 103. lpp.; *EFFAT, Written Input to Social Partner Hearing on Employers Sanctions and Seasonal Workers Directive*, 2025. gada decembris.

76 Piemēram, Luksemburga, Latvija, Malta, Nīderlande, Portugāle un Zviedrija.

Saistībā ar direktīvas 11. panta 2. punktā noteikto pienākumu dažas dalībvalstis pieprasa, lai rakstisks paziņojums par tiesībām un sūdzību procedūrām tiktu pievienots lēmumiem un izsniegts vienlaikus ar vīzu un/vai uzturēšanās atļauju, to tieši izsniedzot trešo valstu sezonas darbiniekiem[77]. Modeļi, kuros galvenā atbildība par darbinieku informēšanu par viņu tiesībām tiek uzticēta darba devējiem, bez sistemātiskas pārbaudes vai sankciju piemērošanas var nebūt pietiekami efektīvi, lai nodrošinātu, ka darbinieki šo informāciju patiešām saņem.

Efektīvi mehānismi sūdzību iesniegšanai un tiesiskās aizsardzības līdzekļu izmantošanai – 25. pants

Direktīvas 25. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, ka trešo valstu sezonas darbinieki var iesniegt sūdzības un efektīvi izmantot tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Visas dalībvalstis oficiāli nodrošina sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismus, ļauj darba ņēmējus pārstāvēt trešām personām, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt atbilstību šai direktīvai, un piedāvā aizsardzības pasākumus pret represijām, kas ir līdzvērtīgi tiem, ko tās nodrošina saviem valstspiederīgajiem. Tomēr šo sistēmu praktiskā piekļūstamība un efektivitāte dažādās valstīs atšķiras.

Vairākās dalībvalstīs[78] sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismus joprojām ir grūti izmantot valodas un digitālo šķēršļu dēļ, ierobežotās informētības dēļ par pieejamajām tiesiskās aizsardzības iespējām un atbalstu to izmantošanai un/vai skaidru sūdzību iesniegšanas kanālu trūkuma dēļ gadījumos, kad netiek nodrošināta atbilstoša izmitināšana. Savukārt citas dalībvalstis[79] ir ieviesušas lietotājdraudzīgus portālus, daudzvalodu palīdzības tālruņus, vienkāršotas pārstāvības pilnvaras, anonīmas ziņošanas iespējas, skaidrus ar izmitināšanu saistītu sūdzību iesniegšanas mehānismus un/vai paātrinātus, izmaksu ziņā pieejamus strīdu izšķiršanas mehānismus, lai uzlabotu piekļuvi sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismiem.

Neraugoties uz šiem pasākumiem, par sezonas darbinieku tiesību pārkāpumiem, visticamāk, joprojām netiek pietiekami ziņots. Sezonas darbinieku īslaicīgā uzturēšanās, ierobežotā informētība par viņu tiesībām, viņu šķietamā atkarība no darba devējiem, kultūras un valodas barjeras un iespējamie riski, kas saistīti ar vēršanos pie uzraudzības iestādēm, bieži vien var atturēt darbiniekus no sūdzību iesniegšanas. Papildu atturoši faktori ir grūtības uzsākt tiesvedību, atrodoties savā izcelsmes valstī, pierādīt pārkāpumus, saņemt kompensāciju vai atgūt neizmaksāto darba algu, kā arī tam nepieciešamais laiks un izmaksas[80]. Arodbiedrības un nevalstiskās organizācijas nodrošina būtisku informāciju, starpniecību un pārstāvību, taču to saziņa ar trešo valstu sezonas darbiniekiem ir nevienmērīga un dalība arodbiedrībās šajā grupā joprojām ir

[77] Piemēram, Francija, Luksemburga, Latvija, Malta, Rumānija un Zviedrija.

[78] Piemēram, Austrija, Bulgārija, Čehija, Kipra, Grieķija, Horvātija, Ungārija, Polija, Slovākija, Slovēnija un Rumānija.

[79] Piemēram, Beļģija, Vācija, Igaunija, Spānija, Somija, Francija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Malta, Nīderlande un Portugāle.

[80] *ELA*, 6. zemsvītras piezīme, 82. lpp. un nākamās lappuses; *SVR*, 35. zemsvītras piezīme; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme; *Solidar*, 55. zemsvītras piezīme, 30. lpp. un nākamās lappuses.

zema[81]. Ja darba ņēmēji izvairās ziņot par pārkāpumiem, inspekcijas zaudē svarīgu informācijas avotu. Tas apgrūtina pārkāpumu agrīnu atklāšanu un novirza izpildes nodrošināšanu uz proaktīvām un riska izvērtējumā balstītām pārbaudēm, kā arī alternatīviem datu avotiem. Dalībvalstis un ieinteresētās personas ir arī atzinušas, ka ir būtiski nodrošināt trešo valstu sezonas darbiniekiem labākas iespējas un sniegt atbalstu sūdzību iesniegšanā un tiesiskās aizsardzības līdzekļu izmantošanā[82].

b. Uzraudzības, pārbaužu un sankciju stiprināšana

Uzraudzība, izvērtēšana un pārbaudes – 24. pants

Direktīvas 24. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jāparedz pasākumi, lai novērstu un atklātu ļaunprātīgu izmantošanu un sodītu par šīs direktīvas pārkāpumiem, tai skaitā veicot uzraudzību, izvērtēšanu un attiecīgā gadījumā pārbaudes, kuru veicējiem ir nodrošināta iespēja piekļūt darbavietai un – ar darba ņēmēja piekrišanu – mājoklim.

Visas dalībvalstis oficiāli paredz šādus pasākumus, taču to praktiskā piemērošana ievērojami atšķiras. Saskaņā ar dažādu dalībvalstu un ieinteresēto personu sniegto informāciju darba inspekcijas sezonālajās nozarēs bieži vien joprojām ir nepietiekamas aptvēruma un biežuma ziņā, īpaši sezonas aktīvākajos periodos[83]. Efektivitāti nosaka pieejamie resursi, sūdzībās balstītu un proaktīvu uz risku balstītu pārbaužu mērķorientēta plānošana un līdzsvars starp tām, iestāžu savstarpējā sadarbība, kā arī tulku, kultūras mediatoru un arodbiedrību iesaiste. Iespējas atgūt neizmaksāto darba algu, saņemt kompensāciju un atbalstu alternatīva darba atrašanā arī var ietekmēt darbinieku vēlmi iesniegt sūdzības par darba devējiem.

Dažas dalībvalstis ir nostiprinājušas savu pieeju, izmantojot stingru vispārējo uzraudzību[84], uz risku balstītas sistēmas, nepieteiktas pārbaudes, vairāku iestāžu kopīgas operācijas un regulāras sezonālās pārbaužu kampaņas[85], tomēr citas dalībvalstis joprojām ierobežo resursu trūkums,

---

81 *ELA,* 6. zemsvītras piezīme, 82. lpp.; *Solidar,* 55. zemsvītras piezīme, 43. lpp. un nākamās lappuses; Somijas arodbiedrība (*PAM)* piedāvā īpašu sezonas darbinieku dalību: *Seasonal worker – PAM*.

82 Eiropas Padome, 75. zemsvītras piezīme, 24.6. punkts; *Generation 2.0 RED*, *SolidarityNow,* 36. zemsvītras piezīme, 37. lpp.; Somijas valdība, 75. zemsvītras piezīme, 4.4. iedaļa; *EFFAT,* 75. zemsvītras piezīme; *Solidar,* 55. zemsvītras piezīme, 30. lpp. un nākamās lappuses, *Oxfam,* 7. zemsvītras piezīme, 44. lpp.; *Employment Equality Bulletin,* 7. zemsvītras piezīme.

83 *ELA,* 6. zemsvītras piezīme, 102. lpp. un nākamās lappuses; Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācija (*EPSU*), kas pārstāv darba inspektorus, norādīja, ka darba inspektoriem visā ES trūkst finansējuma un apmācības un to skaits ir nepietiekams, kā rezultātā netiek ievērotas darba ņēmēju tiesības. Saskaņā ar *EPSU* sniegto informāciju ES valstis nav izpildījušas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 81 noteiktās kopīgās minimālās prasības, *Contribution to the strategic consultation on the implementation of the Employers Sanctions Directive and Seasonal Workers Directive,* 2025. gada decembris; *EFFAT,* 75. zemsvītras piezīme; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme. To minēja arī liels skaits ieinteresēto personu 18. un 19. zemsvītras piezīmē minēto apspriešanās pasākumu laikā.

84 Latvijas gadījumā tas izpaužas kā katra darbinieka nodokļu un sociālā nodrošinājuma datu pārbaude, lai konstatētu iespējamās neatbilstības, kad Nodarbinātības dienestā tiek iesniegts pieteikums sezonas darba atļaujas pagarināšanai. Arī Valsts darba inspekcija analizē, izvērtē un izmanto Nodarbinātības dienesta sniegto informāciju par sezonas darbiniekiem izsniegtajām darba atļaujām mērķorientētu pārbaužu veikšanai.

85 Piemēram, Itālijas Darba inspekcija ziņoja par 8847 pārbaudēm lauksaimniecības nozarē 2024. gadā, konstatējot neatbilstības 68,4 % gadījumu. Inspekcija arī pastiprināja pret *caporalato* vērstās darbības (*caporalato* ir

sadrumstalotas pilnvaras, nepietiekama uz risku balstīta pārbaužu plānošana un nevienmērīgs aptvērums sezonālās nozarēs. Lai efektīvāk atklātu un novērstu darba ņēmēju, tai skaitā likumīgi nodarbinātu trešo valstu sezonas darbinieku, ekspluatāciju un sniegtu atbalstu, ES Pamattiesību aģentūra (*FRA*) un Eiropas Darba iestāde (*ELA*) ir izstrādājušas praktiskas vadlīnijas darba inspekcijām[86]. Vadlīnijas nodrošina konkrētus instrumentus uz darbinieku vērstas pārbaužu prakses īstenošanai.

Savukārt sezonas darbinieku izmitināšanas un darba devēju pienākumu izpildes saskaņā ar direktīvas 20. panta 2. punktu uzraudzība un pārbaudes joprojām ir vājākas un sadrumstalotākas. Mājokļu pārbaudes bieži tiek sadalītas starp vairākām iestādēm[87], dažkārt bez oficiālas sadarbības. Regulāras proaktīvas pārbaudes notiek reti, un noteikumu izpilde dažkārt tiek uzsākta tikai pēc sūdzībām[88] (ko sezonas darbinieki, visticamāk, neiesniedz). Neskaidrie atbilstības standarti vēl vairāk apdraud efektīvu izpildes panākšanu dažās dalībvalstīs. Dažās valstīs ir labas prakses piemēri, piemēram, mājokļu pārbaužu integrēšana darba vietu pārbaudēs, sistemātisku pārbaužu veikšana darbinieku ierašanās brīdī vai inovatīvu rīku izmantošana aizdomīgu izmitināšanas apstākļu noteikšanai, taču ar izmitināšanu saistītā kontrole kopumā atpaliek no darba vietu pārbaužu līmeņa.

Dalībvalstis un ieinteresētās personas ir atzinušas, ka efektīvas, uz risku balstītas uzraudzības un pārbaužu pastiprināšana ir viens no galvenajiem veidiem, kā novērst un apkarot ekspluatāciju un neatbilstīgu izmitināšanu sezonālajās nozarēs[89]. Eiropas Pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma nozaru arodbiedrību federācija (*EFFAT*) un *Solidar* aicina stiprināt *ELA* pilnvaras šajā sakarā[90].

Efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, tai skaitā kompensācija – 17. pants

Dalībvalstu likumīgi izveidotās sankciju sistēmas kopumā atbilst direktīvas 17. panta 1. punktā noteiktajām prasībām nodrošināt iedarbīgas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ko piemēro darba devējiem, kuri nav izpildījuši savas saistības, tai skaitā paredzot iespēju atteikt vai atsaukt atļauju

---

starpnieku sistēma, kurā negodprātīgi starpnieki ekspluatē neaizsargātus darba ņēmējus), tai skaitā veicot 763 pārbaudes vairāku iestāžu darba grupu ietvaros, īstenojot projektu "A.L.T. Caporalato D.U.E. – Darbības likumības un darba aizsardzības nodrošināšanai: cieņa, vienlīdzība un taisnīgums" (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (*A.L.T. Caporalato D.U.E.*)); projekta rezultātā tika identificēti 73 cilvēki, kas cietuši no starpnieku organizētas darbaspēka ekspluatācijas. Valsts darba inspekcija izdeva arī 962 rīkojumus par uzņēmējdarbības apturēšanu lauksaimniecības nozarē, no kuriem 83 % tika atcelti pēc pārkāpumu novēršanas un attiecīgo maksājumu veikšanas. Par to pašu laikposmu Spānija ziņoja par 1615 veiktajiem pasākumiem, kuru laikā tika atklāti 255 pārkāpumi viesmīlības nozarē, ko papildināja reģionālas kampaņas lauksaimniecības nozarē. Bulgārijā 2023. un 2024. gadā lauksaimniecības nozarē tika reģistrētas gandrīz 4000 pārbaudes gadā.

86 *FRA, How workplace inspectors can protect third-country workers' rights*, Mācību rokasgrāmata, 2024; *ELA/FRA, Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors*, 2025.

87 Piemēram, Beļģijā, Čehijā, Vācijā, Somijā, Maltā un Polijā.

88 Piemēram, Kiprā un Slovēnijā.

89 *EPSU* mudina ES valstis nodrošināt pienācīgu finansējumu, resursus un apmācību efektīvām darba inspekcijām, 83. zemsvītras piezīme; *ELA*, 6. zemsvītras piezīme, 102. lpp. un nākamās lappuses; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme; Eiropas Padome, 75. zemsvītras piezīme, 24.3. punkts; *Generation 2.0 RED, SolidarityNow*, 36. zemsvītras piezīme, 36. lpp.; *EFFAT*, 4. zemsvītras piezīme; *EFFAT*, 75. zemsvītras piezīme, *Oxfam*, 7. zemsvītras piezīme, 44. lpp.; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7. zemsvītras piezīme.

90 *EFFAT*, 75. zemsvītras piezīme; *Solidar*, 55. zemsvītras piezīme, 19. un 50. lpp.

sezonas darba veikšanai vai – nopietnos gadījumos – liegt darba devējiem nodarbināt sezonas darbiniekus. Tomēr dažas ieinteresētās personas uzskata, ka sankciju preventīvā ietekme dažās dalībvalstīs joprojām ir ierobežota[91]. Visās dalībvalstīs ir spēkā administratīvas vai krimināls sankcijas pret darba devējiem, kas nepilda direktīvā noteiktos pienākumus, un tās bieži tiek piemērotas, izvērtējot katru konkrēto gadījumu un darbinieka tiesību pārkāpumu, turklāt tiek arī papildinātas ar papildu pasākumiem, piemēram, nedrošu telpu slēgšanu vai izslēgšanu no sertifikācijas shēmām. Tomēr to preventīvā ietekme var atšķirties, ņemot vērā naudas sodu atšķirīgos līmeņus, piemērojamo noteikumu nevienmērīgo pamanāmību[92], procedūru sarežģītību un ilgumu (īso sezonālo periodu dēļ), kā arī naudas sodu piemērošanas mērķtiecību un biežumu. Sākotnēji astoņās dalībvalstīs nebija ieviestas sankcijas par neatbilstošu darba devēja noorganizētu izmitināšanu, bet vēlāk šī prasība tika transponēta saskaņā ar direktīvu. Dažās dalībvalstīs[93] naudas sodi, kas noteikti par pienācīgas izmitināšanas nenodrošināšanu, joprojām ir salīdzinoši zemi, tāpēc pastāv risks, ka tiem nebūs preventīvas ietekmes.

Direktīvas 17. panta 2. punktā ir paredzētas trešo valstu sezonas darbinieku tiesības uz kompensāciju situācijās, kad atļauja tiek atsaukta konkrētu ar darba devēju saistītu iemeslu dēļ. Šādos gadījumos darba devējam ir jāatlīdzina darba ņēmējam nesamaksātā summa, kas vēl būtu jāmaksā, ja atļauja nebūtu atsaukta. Dalībvalstis ir transponējušas šīs tiesības dažādos veidos, piemēram, dažas dalībvalstis paredz skaidras tiesības[94], kamēr citas izmanto vispārējos darba tiesību un/vai civiltiesību noteikumus[95]. Tiesību praktiskā nozīme lielākajā daļā dalībvalstu joprojām ir zema, ņemot vērā sezonas darbinieku īstermiņa uzturēšanos un to, ka atļaujas tiek atsauktas reti[96].

Tas, ka visā ES ir ierobežoti pieejami dezagregēti un salīdzināmi dati par pārbaudēm, sankcijām un rezultātiem attiecībā uz trešo valstu sezonas darbiniekiem, kavē veikt rūpīgu valsts riska analīzi un novērtēt direktīvas efektivitāti un lietderību. Dažas dalībvalstis un ieinteresētās personas minēja, ka detalizētu datu vākšanai ir izšķiroša nozīme, lai labāk novērtētu trešo valstu sezonas darbinieku situāciju[97].

c. Pienācīgas izmitināšanas nodrošināšana – 20. pants

Direktīvas 20. pantā sezonas darbiniekiem ir noteiktas īpašas tiesības uz pienācīgu izmitināšanu, ko pastiprina kompetento iestāžu veiktās pārbaudes pirms uzņemšanas, lai pārliecinātos, ka šāda

---

91 *EFFAT* aicina noteikt stingras sankcijas darba devējiem, kas neievēro direktīvas prasības, 75. zemsvītras piezīme.

92 Dažas ES dalībvalstis, piemēram, Grieķija, Somija, Horvātija, Ungārija, Nīderlande, Portugāle un Slovākija, direktīvā noteiktos darba devēju pienākumus ir skaidri sasaistījušas ar konkrētām sankciju klauzulām, tai skaitā paredzot naudas sodus par katru ekspluatēto darba ņēmēju, īres maksas griestus vai sliekšņus un tiešas atsauces uz atļauju atteikšanu vai atsaukšanu, tādējādi uzlabojot regulējuma skaidrību un palielinot preventīvo iedarbību.

93 Piemēram, Lietuvā, Polijā un Rumānijā.

94 Piemēram, Austrija, Beļģija (Valonija), Čehija, Igaunija, Grieķija, Itālija, Latvija, Luksemburga, Portugāle, Rumānija un Zviedrija.

95 Piemēram, Kipra, Vācija, Spānija, Somija, Francija, Horvātija, Ungārija, Lietuva, Malta, Nīderlande, Polija, Slovākija un Slovēnija.

96 Izņemot Grieķiju un Horvātiju.

97 Eiropas Padome, 75. zemsvītras piezīme, 24.7. punkts; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme.

izmitināšana praksē būs pieejama (sk. 5. panta 1. punkta c) apakšpunktu, 6. panta 1. punkta c) apakšpunktu un 41. apsvērumu). Izmitināšanai, kas garantē pienācīgu dzīves līmeni, jābūt pieejamai visu uzturēšanās laiku saskaņā ar valsts tiesību aktiem un vispārējiem veselības un drošības standartiem. Visas dalībvalstis ir transponējušas šo prasību. Daudzas dalībvalstis savos tiesību aktos ir definējušas pienācīgu izmitināšanu, taču ar būtiski atšķirīgu precizitātes pakāpi: dažas dalībvalstis ir noteikušas saistošus standartus ar konkrētām prasībām attiecībā uz platību, sanitāriju, komunālajiem pakalpojumiem, aprīkojumu un atsevišķos gadījumos arī transporta pieejamību, kā arī prasības par atsevišķām telpām vīriešiem un sievietēm[98], savukārt citas dalībvalstis šim nolūkam izmanto vispārējos tiesību aktus mājokļu vai darba drošības jomā[99].

Pirmsuzņemšanas pārbaudes galvenokārt veic dokumentu pārbaudes laikā[100], lai gan dažas dalībvalstis ir ieviesušas stingrāku praksi, tai skaitā sistemātisku datubāzu pārbaudi, intervijas un regulāras inspekcijas[101]. Nepieciešamie pierādījumi variē no īres līgumiem[102] līdz vienkāršiem darba devēju apliecinājumiem[103]. Septiņas dalībvalstis sākotnēji nepieprasīja nekādus pierādījumus par pienācīgu izmitināšanu, bet vēlāk izdarītie grozījumi ir uzlabojuši formālo atbilstību.

Neraugoties uz šo tiesisko regulējumu, joprojām pastāv būtiski trūkumi, īpaši sezonas aktīvākajos periodos lauksaimniecības un tūrisma nozarē, kad palielinās pieplūdums un vietējā līmeņa izmitināšanas kapacitāte ir nepietiekama[104]. Pienācīgas izmitināšanas trūkums bieži vien ir saistīts ar darbaspēka ekspluatācijas veidiem, un dalībvalstis un ieinteresētās personas regulāri aicina veikt uzlabojumus[105]. Dažas dalībvalstis ir sākušas risināt šos jautājumus daudz strukturālākā veidā. Piemēram, Itālijas daudzgadu plāns pret *caporalato* (sistēma, kurā negodprātīgi starpnieki ekspluatē neaizsargātus darba ņēmējus), ko atbalsta *AMIF*[106], ietver pasākumus pienācīgu mājokļu izveidei lauksaimniecībā nodarbinātajiem, atkārtoti izmantojot konfiscētos aktīvus un veidojot integrētas uzņemšanas sistēmas un koordinētu teritoriālo pārvaldību. Turklāt Itālijas Valsts programma iekļaušanai un cīņai pret nabadzību 2021.–2027. gadam[107] un Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) atbalsta trešo valstu darba ņēmēju integrāciju un piekļuvi kvalitatīviem

98 Piemēram, Austrija, Beļģija, Bulgārija, Kipra, Čehija, Vācija, Igaunija, Spānija, Somija, Francija, Horvātija, Itālija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Portugāle, Slovēnija, Slovākija un Zviedrija.

99 Piemēram, Grieķija, Ungārija un Polija.

100 Piemēram, Bulgārija, Vācija, Grieķija, Nīderlande un Slovēnija; Grieķijas Eiropas un starptautiskās politikas fonds (*ELIAMEP*), 55. zemsvītras piezīme, 19. lpp.

101 Piemēram, Beļģija, Čehija, Somija, Horvātija un Malta.

102 Piemēram, Beļģija un Malta.

103 Piemēram, Austrija, Vācija.

104 Piemēram, Kiprā, Grieķijā, Itālijā, Portugālē un Spānijā. Itālijā 10 000 migrējošo darba ņēmēju tika uzskatīti par dzīvojošiem nelikumīgās apmetnēs: Darba un sociālās politikas ministrija un Itālijas pašvaldību nacionālā asociācija, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* ("Agropārtikas nozarē strādājošo migrantu dzīves apstākļi"), 2022.

105 Piemēram, Somijas valdība, 75. zemsvītras piezīme; *ELIAMEP*, 55. zemsvītras piezīme, 19. un 25. lpp., *Eurispes*, 36. zemsvītras piezīme.

106 Sk. 17. zemsvītras piezīmi un *Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027*.

107 Valsts programma iekļaušanai un cīņai pret nabadzību 2021.–2027. gadam, *Priorities | MLPS - PN*.

mājokļiem. Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM) līdzfinansē iniciatīvas nelikumīgu apmetņu apkarošanai un lauksaimniecībā nodarbināto ekspluatācijas novēršanai 37 skartajās pašvaldībās, piešķirot 200 miljonus EUR saskaņā ar Itālijas nacionālo atveseļošanas un noturības plānu[108].

Astoņas dalībvalstis sākotnēji vai nu netransponēja, vai tikai daļēji transponēja 20. pantā noteiktos īpašos pienākumus darba devējiem, kuri organizē izmitināšanu, proti, noteikumus, kas aizliedz no sezonas darbinieka prasīt pārmērīgi lielu īres maksu, automātiski ieturēt īres maksu no algas un nosaka, ka rakstiski īres līgumi ir obligāti. Dažas dalībvalstis šīs prasības ir transponējušas skaidrā un pārskatāmā veidā[109], savukārt citas dalībvalstis[110] ir ieviesušas konkrētus sliekšņus, piemēram, nosakot, ka īres maksa nedrīkst pārsniegt aptuveni vienu trešdaļu no darba samaksas, vai arī paredzot maksimāli pieļaujamos ieturējumus, tādējādi palielinot gan skaidrību, gan izpildāmību. Tomēr ieinteresētās personas joprojām ziņo par biežiem pārkāpumiem un saista tos ar informācijas trūkumu un nepietiekamu uzraudzību, pārbaudēm un sankcijām. Tika paustas bažas arī par to, ka īres līgumi bieži tiek sastādīti valodā, kuru darbinieki nesaprot. Ieinteresētās personas regulāri uzsver, ka valstu, reģionālajām un vietējām iestādēm ir jādara vairāk, lai nodrošinātu pienācīgu izmitināšanu trešo valstu sezonas darbiniekiem, it īpaši paplašinot izmitināšanas iespējas (tai skaitā būvējot jaunus objektus un atjaunojot esošās ēkas) un pastiprinot uzraudzību[111].

d. Vienlīdzīga piekļuve konkrētām sociālā nodrošinājuma jomām – 23. pants

Visas dalībvalstis ir oficiāli transponējušas direktīvas 23. panta 1. punkta d) apakšpunktā noteikto pienākumu nodrošināt, ka attieksme pret trešo valstu sezonas darbiniekiem ir tāda pati kā pret ES dalībvalstu valstspiederīgajiem attiecībā uz sociālā nodrošinājuma veidiem, kas uzskaitīti Regulas (EK) Nr. 883/2004 3. pantā[112], ciktāl minētās jomas pastāv valsts tiesību aktos, vienlaikus izslēdzot sociālo palīdzību. Daudzas dalībvalstis ir izmantojušas fakultatīvās atkāpes attiecībā uz bezdarbnieka[113] un/vai ģimenes pabalstiem[114] (23. panta 2. punkts). Tomēr dažās dalībvalstīs efektīvu piekļuvi joprojām ierobežo prasības, kas saistītas ar sociālā nodrošinājuma iemaksu

---

108 *PNRR, 200 million to 37 municipalities to overcome informal settlements*.

109 Piemēram, Bulgārija, Horvātija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Polija, Portugāle un Rumānija. Citas valstis, piemēram, Austrija, Beļģija, Kipra, Čehija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Somija, Francija, Ungārija, Latvija, Nīderlande, Zviedrija, Slovākija un Slovēnija šīs prasības ir transponējušas sadrumstalotākā veidā.

110 Piemēram, Vācija, Itālija, Lietuva un Malta.

111 *Cour des Comptes, Le logement des travailleurs saisonniers* (“Sezonas darbinieku izmitināšana”), ziņojums, 2025; *SME United, Business Europe, SGI Europe,* 51. zemsvītras piezīme; *Generation 2.0 RED, SolidarityNow,* 36. zemsvītras piezīme, 38. lpp.; *ELIAMEP*, 55. zemsvītras piezīme, 25. lpp.; mērķorientēts pētījums, 7. zemsvītras piezīme; *IG Bau, Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (“Sezonas darbs lauksaimniecībā”), 2024. g. ziņojums; *Oxfam*, 7. zemsvītras piezīme, 45. lpp.; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7. zemsvītras piezīme.

112 Slimības, maternitātes un paternitātes, invaliditātes, vecuma un apgādnieka zaudējuma pabalsti, pabalsti saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, apbedīšanas pabalsti.

113 Piemēram, Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Somija, Francija, Horvātija, Ungārija, Itālija, Luksemburga, Malta un Polija.

114 Piemēram, Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Somija, Francija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Luksemburga un Polija.

periodiem, uzturēšanos un pieejamību darba tirgū, ko trešo valstu sezonas darbinieki parasti nevar izpildīt.

Atšķiras arī piekļuve valsts veselības apdrošināšanai. Lielākā daļa dalībvalstu nodrošina tiešu piederību, ja darba ņēmējs reģistrējas vai ir reģistrēts sociālā nodrošinājuma sistēmā[115], savukārt citas nosaka ienākumu sliekšņus, minimālās iemaksas, reģistrācijas posmus vai minimālās dzīvesvietas prasības, kuras var būt grūti izpildīt, vismaz tūlīt pēc ierašanās[116]. Vairākas dalībvalstis izmanto vienkāršotas īstermiņa darbā pieņemšanas shēmas, kas nepiešķir pilnu veselības apdrošināšanas statusu[117].

Nelaimes gadījumi darbā un arodslimības parasti tiek segti jau no pirmās darba dienas. Tomēr nepieciešamie periodi, lai iegūtu tiesības saņemt maternitātes un paternitātes, invaliditātes un slimības pabalstus naudā, bieži pārsniedz uzturēšanās sezonas darba nolūkā ilgumu un dažkārt pat ir saistīti ar dzīvesvietas nosacījumiem, kas ierobežo šo tiesību praktisko izmantojamību.

Vecuma un apgādnieka zaudējuma pensijas[118] principā tiek piešķirtas ar tādiem pašiem nosacījumiem kā attiecīgās ES valsts valstspiederīgajiem, ieskaitot tiesības uz summēšanu un pabalstu pārnešanu. Tomēr efektīva piekļuve ir atkarīga no divpusējiem nolīgumiem ar izcelsmes valstīm, kā arī no sistēmām iemaksu uzskaitei, apdrošināšanas vai iemaksu periodu summēšanai un pensiju izmaksai sezonas darbiniekiem, kuri ir atgriezušies savā izcelsmes valstī, vai viņu apgādājamajiem. Vairākās dalībvalstīs šādu nolīgumu trūkums vai daļējs aptvērums, augsti minimālo iemaksu sliekšņi, apgrūtinoša sertificēšana dokumentu kārtošanas ziņā un sarežģītas izmaksas procedūras kavē sezonas darba ņēmēju un viņu apgādājamo praktisku piekļuvi šīm tiesībām pēc atgriešanās[119]. Dažām dalībvalstīm ir laba prakse, un tās ļauj vienkārši pārnest un summēt pabalstus un tiesības, izmantojot skaidras tīmekļa vietnes ar informāciju par piemērojamajiem sociālā nodrošinājuma līgumiem starp dalībvalsti un izcelsmes valsti, kā arī digitālas "dzīvības apliecinājuma" iespējas. Gaidāmais pētījums, ko veiks Starptautiskais Migrācijas politikas attīstības centrs (*ICMPD*) un kuru finansēs no Migrācijas partnerības mehānisma (*MPF*), sniegs papildu ieskatu par problēmām, kas vēl joprojām pastāv saistībā ar piekļuvi pensijām.

IV. SECINĀJUMI UN TURPMĀKIE PASĀKUMI

Ņemot vērā trešo valstu sezonas darbinieku nozīmi svarīgās ekonomikas nozarēs un pastāvīgo darbaspēka trūkumu un demogrāfiskās pārmaiņas, direktīva joprojām ir svarīgs instruments, lai

---

115 Piemēram, Beļģija, Kipra, Čehija, Grieķija, Spānija, Francija, Horvātija, Luksemburga, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija un Slovākija.

116 Piemēram, Austrija, Somija, Nīderlande un Zviedrija.

117 Piemēram, Vācija un Ungārija (sezonas strādniekiem lauksaimniecībā, ja uzturēšanās ilgums nepārsniedz 210 dienas); attiecībā uz Vāciju sk. *SVR,* 35. zemsvītras piezīmi; *IG Bau,* 111. zemsvītras piezīme, 2024, 8. lpp.

118 Trešā valstī dzīvojošu sezonas darbinieku apgādību zaudējušās personas, kuru tiesības izriet no sezonas darbinieka statusa.

119 Austrija, Spānija, Francija, Horvātija, Itālija un Polija nodrošina pensiju pārnešanu un apdrošināšanas un iemaksu periodu summēšanu, izmantojot divpusējus nolīgumus ar valstīm, no kurām visbiežāk ierodas trešo valstu sezonas darbinieki, vai ar visām šo darbinieku izcelsmes valstīm. Bulgārijā, Kiprā, Somijā, Zviedrijā, Portugālē, Latvijā, Luksemburgā un Rumānijā šādi divpusēji nolīgumi pastāv tikai attiecībā uz daļu no biežākajām izcelsmes valstīm.

nodrošinātu gan sakārtotu uzņemšanas sistēmu, gan efektīvus aizsardzības pasākumus nozarēs, kas pakļautas neaizsargātības, ekspluatācijas un noteikumu neizpildes riskiem. Ziņojumā konstatētais liecina, ka efektīva darbaspēka piesaiste un noteikumu izpildes panākšana ir savstarpēji pastiprinoši faktori. Darbaspēka mobilitātes ceļi var palīdzēt novērst strukturālo darbaspēka trūkumu, ja tie ir pietiekami ātri, paredzami un uzticami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Uzticamību stiprina arī valsts iestāžu uzskatāmi kontrolētā noteikumu izpilde, kas neļauj darba devējiem, kuri neievēro noteikumus, gūt priekšrocības, izmantojot nelikumīgu nodarbinātību, nepietiekami deklarētu darbu vai standartiem neatbilstošus darba un dzīves apstākļus.

Salīdzinājumā ar sadrumstaloto situāciju pirms 2014. gada direktīva un tās īstenošana ir ļāvusi vienkāršot darbaspēka mobilitātes ceļus, palīdzot samazināt stimulus nelikumīgai nodarbinātībai un nedeklarētam darbam. Direktīva ir arī nostiprinājusi sezonas darbinieku tiesisko stāvokli, cita starpā paredzot tiesības mainīt darba devēju, noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi, aizsardzības pasākumus izmitināšanas jomā, informēšanas pienākumus, sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismus, labāku pārraudzību un stingrākas sankcijas.

Lai gan pēc pārkāpuma procedūru sākšanas dalībvalstis kopumā ir saskaņojušas savus tiesību aktus ar direktīvu, vairākās no tām pastāvīgi praktiskās īstenošanas trūkumi joprojām rada risku mazināt gan darbaspēka mobilitāti, gan darba ņēmēju aizsardzības efektivitāti. Būtiskākie trūkumi ir saistīti ar praktiskām grūtībām ātri mainīt darba devēju pirms sezonas beigām, informācijas kvalitāti un pieejamību, pārbaužu un sankciju efektivitāti, piekļuvi sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismiem (arī no izcelsmes valsts), pienācīgu izmitināšanas vietu pieejamību, kompensācijas mehānismiem, piekļuvi noteiktiem sociālā nodrošinājuma veidiem, kā arī tiesību pārnesamību.

Kopumā šajā ziņojumā konstatētais liecina par to, ka pašreizējais tiesiskais regulējums atbilst paredzētajam mērķim un ka šajā posmā direktīva nav jāgroza. Komisijas prioritāte ir nodrošināt spēkā esošo pienākumu pilnīgu, konsekventu un efektīvu piemērošanu un izpildi, ko veicina labāka pārvaldība, operatīvās spējas un salīdzināmi dati.

Lai pilnībā izmantotu direktīvas potenciālu, centieni būtu jāvirza divos virzienos: i) jāpadara sezonas darba iespējas pievilcīgākas, nodrošinot savlaicīgas, paredzamas un taisnīgas darbā pieņemšanas un uzņemšanas procedūras, tai skaitā sezonas aktīvākajos periodos, jāsniedz skaidra informācija dažādās valodās, informējot darba ņēmējus par iespēju mainīt darba devēju, par tiesībām uz pienācīgu izmitināšanu un par to, ka viņu tiesības tiek ievērotas, un ii) jāpastiprina cīņa pret nelikumīgu nodarbinātību un nedeklarētu darbu, izmantojot efektīvākas, uz risku balstītas pārbaudes un sankcijas, veidojot ciešāku sadarbību starp kompetentajām iestādēm (arī pāri robežām un apakšuzņēmēju ķēdēs) un nodrošinot labāku piekļuvi sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismiem. Līdztekus Direktīvas par sankcijām pret darba devējiem īstenošanai šī kombinētā pieeja ir būtiska, lai apmierinātu sezonas darbaspēka vajadzības galvenajās nozarēs, vienlaikus mazinot stimulus darba devējiem neievērot direktīvu, novēršot ekspluatāciju un atbalstot ES prioritātes konkurētspējas un migrācijas pārvaldības jomā. Šajā nolūkā Komisija turpmākajos gados īstenos šādas darbības:

- veiks turpmākus pasākumus saistībā ar notiekošajām pārkāpuma procedūrām, lai nodrošinātu, ka visas dalībvalstis, kurām direktīva ir saistoša, to transponē pareizi un pilnībā;
- veicinās sezonas darba mobilitātes shēmu izstrādi un īstenošanu sadarbības ietvaros ar trešām valstīm, tai skaitā saskaņā ar talantu partnerībām un ES un Indijas visaptverošo satvaru sadarbībai mobilitātes jomā;
- atbalstīs dalībvalstis, lai attīstītu un īstenotu divpusēju sadarbību ar izcelsmes valstīm cirkulārā sezonas darba jomā, it īpaši izmantojot *SaFE* (drošas un taisnīgas sezonas nodarbinātības) plānus, sniedzot tehnisko palīdzību un finansiālu atbalstu;
- atbalstīs labas prakses apmaiņu starp dalībvalstīm par to, kā nodrošināt efektīvas uzņemšanas procedūras sezonas darbiniekiem, pamatojoties uz konstatējumiem gaidāmajā ESAO/Komisijas pētījumā "Making Migration Work: Admitting Labour Migrants";
- atbalstīs dalībvalstis, tai skaitā ar *ELA* un īpašu *AMIF* finansējumu, mērķorientētu informācijas sniegšanas un izpratnes veicināšanas pasākumu, kā arī pieejamu sūdzību iesniegšanas un tiesiskās aizsardzības mehānismu izstrādē;
- atbalstīs dalībvalstis, tai skaitā ar *ELA* un īpašu *AMIF* finansējumu, efektīvu uzraudzības, novērtēšanas un sankciju piemērošanas mehānismu izveidē, lai novērstu un atklātu darba devēju pārkāpumus un sodītu par tiem, it īpaši atbalstot pārbaužu kampaņas. Tam būtu jāietver arī dezagregētu un salīdzināmu datu par pārbaudēm, sankcijām un rezultātiem sistemātiskas vākšanas un ziņošanas stiprināšana;
- pārskatot *ELA* pilnvaras 2026. gadā, izvērtēs, kā iestāde varētu labāk risināt problēmas, kas saistītas ar trešo valstu valstspiederīgo, tai skaitā sezonas darbinieku, darba apstākļu ļaunprātīgu izmantošanu.